

EDITOR DE TEXTO COLETIVO: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DA COMPETÊNCIA PARA O TRABALHO EM EQUIPE

Collective text editor: contributions to the development of the competence to work in a team

ZANK, Cláudia¹
BEHAR, Patricia Alejandra²
RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa³

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo compreender como o ambiente virtual de aprendizagem Editor de Texto Coletivo (ETC) pode contribuir para que alunos da educação profissional desenvolvam a competência para o trabalho em equipe. O estudo se desenvolveu sobre uma base composta de três eixos: trabalho, educação profissional e tecnologias de informação e comunicação. A pesquisa é desenvolvida numa abordagem qualitativa a partir da estratégia de pesquisa estudo de casos múltiplos. As fontes utilizadas foram: entrevista semiestruturada; grupo focal e a observação das ações e registros dos alunos no Editor. O estudo conclui que, para mobilizar uma competência para o trabalho em equipe na situação em que ela é requerida, é preciso construir, gerar saberes específicos dessa situação, os quais não podem ser nem previstos, nem prescritos em um contexto escolar. Espera-se que essa pesquisa possa contribuir com as discussões acerca do desenvolvimento da competência profissional em contexto escolar de educação profissional.

Palavras-chave: Trabalho em equipe; Competência profissional; Editor de Texto Coletivo.

ABSTRACT

The objective of this article is to understand how the virtual learning environment Collective Text Editor (ETC) can contribute to allowing students of professional development to develop the competence to work in a team. The study was developed with a base composed of three axes: work, professional development and information and communication technologies. The research is developed through a qualitative approach based on the research strategy of multiple case studies. The sources used were: semi-structured interviews, focus groups and the observation of the actions and records of students in the Editor. The study concludes that, to employ a teamwork competence in a situation in which it is required, it is necessary to generate and build specific knowledge of this situation, which can not be prescribed or provided in a school context. It is hoped that this dissertation can contribute to discussions surrounding the development of professional competences in the school context of professional development.

Keywords: Teamwork; Professional competence; Collective Text Editor.

¹ UFRGS. E-mail: claudiazank@gmail.com

² UFRGS. E-mail: p.behar@terra.com.br

³ UFRGS. E-mail: jorge.ribeiro@ufrgs.br

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo⁴ tem por objetivo principal compreender como o ETC (Editor de Texto Coletivo) pode contribuir para que alunos da educação profissional desenvolvam a competência para o trabalho em equipe.

O estudo parte da perspectiva de que, no contexto atual de globalização, educação, trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) são aspectos indissociáveis (DELORS, 1996). Há estudos (CASTRO; ROSENAL; ARAÚJO, 2007; DELORS, 1996) apontando e discutindo a relação entre essas tecnologias e o mundo do trabalho, bem como a relação entre educação profissional e mundo do trabalho (FERRETI, 1995; MANFREDI, 2002; FRIGOTTO, 2010). No entanto, ainda não são encontradas muitas pesquisas que relacionem as TICs e a educação profissional.

Diante disso, configurou-se a possibilidade de relacionar três eixos do contexto atual: educação, com foco na educação profissional; trabalho, dando enfoque ao trabalho em equipe; e tecnologias de informação e comunicação, enfocando o Editor de Texto Coletivo (ETC),⁵ e realizar uma pesquisa de perspectiva interdisciplinar.

O ETC é um editor de texto desenvolvido pelo Núcleo de Tecnologia Digital Aplicada à Educação (NUTED⁶) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Está disponível na *web* e pode ser utilizado por todos aqueles que desejam escrever um texto de forma coletiva (BEHAR *et al.*, 2006).

A ênfase deste estudo está, portanto, em mostrar como um ambiente virtual⁷ pode contribuir para que alunos da educação profissional desenvolvam a competência para o trabalho em equipe. Entende-se que os recursos desse ambiente favorecem momentos de interação e proporcionam um espaço capaz de dar suporte à escrita coletiva através da *web* (BEHAR *et al.*, 2006). Por essas características, o ETC pode ser um espaço que apoie o trabalho de grupos de indivíduos e no qual seja possível reproduzir características de situações de trabalho em equipe. É dentro dessa perspectiva que o Editor pode contribuir para que alunos da educação profissional construam saberes necessários ao trabalho em equipe e possam mobilizar tal competência em situações reais de trabalho.

Assim, a próxima seção se debruça sobre a fundamentação teórica. A seção 3 trata da análise dos dados e a seção 4 apresenta as considerações finais.

⁴ Este trabalho vincula-se ao projeto de pesquisa "Trabalho em Equipe: uma competência para a laborabilidade por meio do ETC" em desenvolvimento no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGEDU/UFRGS), com apoio do CNPq.

⁵ Disponível em: <<http://www.nuted.edu.ufrgs.br/etc2>>.

⁶ Disponível em: <<http://www.nuted.edu.ufrgs.br>>.

⁷ Esta abordagem reporta-se especificamente ao ETC.

2. EIXOS INTERDISCIPLINARES

2.1. Trabalho em Equipe

As equipes de trabalho são uma das alternativas utilizadas pelas empresas para se organizar a fim de garantir competitividade. Acredita-se que a união da experiência, dos conhecimentos e das habilidades dos integrantes pode sobrepujar o esforço individual.

No entanto, ainda que sejam inquestionáveis as vantagens do trabalho em equipe para as organizações, a competitividade não é a única razão pela qual se busca trabalhar em equipe. Nesse sentido, encontram-se razões que parecem não se relacionar nem com motivos empresariais nem com compensações materiais.

QUADRO 1 - Características de Grupos e Equipes

CARACTERÍSTICAS	GRUPO	EQUIPE
Possui objetivos e metas em comum. Seus membros sentem-se mutuamente responsáveis por tais propósitos.		X
Há incentivo ao crescimento do outro.		X
Preocupa-se com o outro.		X
Os resultados são a somatória das colaborações individuais.	X	
Decisões são tomadas no sentido de ajudar cada membro com sua tarefa e na sua área de responsabilidade.	X	
O trabalho coletivo é executado por meio do esforço conjunto.		X
Há espaço para o diálogo e para negociar o consenso.		X
Há cooperação entre as partes.		X
Há sinergia.		X
A interação objetiva trocar informações e tomar decisões.	X	
A comunicação inclui a troca de opiniões e o <i>feedback</i> .		X

Fonte: Elaborado pelos autores.⁸

Para Dejours (2009, p.52), as pessoas se engajam com energia em seu trabalho porque “em troca da ‘contribuição’ que elas oferecem à organização do trabalho, à empresa ou à sociedade como um todo, elas esperam uma ‘retribuição’”. Essa retribuição pode ter uma dimensão simbólica ou material. No entanto, segundo o autor, “o que mobiliza a inteligência e o zelo, individuais e coletivos, não é propriamente a dimensão material da retribuição; mas a dimensão simbólica” (2009, p.52).

A hipótese que se apresenta, portanto, é que a teoria de Dejours (2009) também poderia ser aplicada aos profissionais que buscam trabalhar em equipe. Nesse sentido, haveria aqueles que buscam trabalhar em equipe para obter a dimensão material da retribuição (por meio de um aumento ou uma promoção, por exemplo). Da mesma forma, haveria aqueles que buscam

⁸ A partir de Katzenbach e Smith (1994); Preisler, Borba e Battirola (2001); Chiavenato (2005); Monteiro (2002); Bejarano *et al.* (2005); Robbins (2004).

a dimensão simbólica da retribuição. Para esses, a busca pelo trabalho em equipe parece ir ao encontro de outros tipos de realizações pessoais (o prazer de oferecer um serviço de qualidade, a aprendizagem que o grupo proporciona, a novidade que o outro representa ou, ainda, o prazer ou a necessidade da convivência social).

Além das diferentes razões pelas quais se busca trabalhar em equipe, há também diferentes tipos de coletividades no âmbito do trabalho. Segundo alguns teóricos da administração, as diferenças entre equipe e grupo residem em suas características, como mostra o QUADRO 1.

Observando-o, percebe-se a equipe como uma coletividade praticamente perfeita, na qual o outro é tão importante quanto o produto do seu trabalho. Questiona-se, no entanto, se essas características são reais nas empresas que adotam as equipes como forma de organização do trabalho. Sennett (2005) aponta que não. Para esse autor, as equipes não passam de ficção.

Para Vasconcelos e Faria (2008, p.462),

apesar do discurso do trabalho em equipe, as organizações capitalistas estimulam o valor individual em detrimento do coletivo, sob a ideologia da livre competição entre os sujeitos autônomos, em busca do lucro e do interesse pessoal.

Se equipes são as coletividades possuidoras das características apontadas no QUADRO 1, pressupõe-se que existam coletividades que apenas discursam trabalhar em equipe, pois não possuem tais características. Assim, este estudo retoma um termo cunhado por Katzenbach e Smith (1994) para sugerir que se denominem *pseudoequipes* as coletividades que discursam o trabalho em equipe, mas possuem mais características de grupos.

2.2. Educação profissional, Competência e Saberes

Durante o primeiro governo Fernando Henrique Cardoso⁹ ocorreu uma grande reforma educacional. No que tange à educação profissional, essa reforma tomou corpo por meio da Lei 9394/96 (LDB¹⁰) e dos dispositivos de regulamentação,¹¹ os quais assumiram o modelo das competências como concepção orientadora da educação profissional (DELUIZ, 2001).

Esse modelo é apontado por Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) e por Deluiz (2001) como a serviço de uma minoria, qual seja, dos empresários. Segundo esses autores, o modelo das competências valoriza o individualismo, despolitizando as relações, e ainda contribui para tornar o trabalhador o único responsável por sua situação (de desemprego, de precariedade etc.).

De acordo com o Parecer 16/99, *competência* é “a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (BRASIL, 1999). Os conhecimentos, habilidades e

⁹ Presidente da República do Brasil por dois mandatos consecutivos, de 1º de janeiro de 1995 a 1º de janeiro de 2003.

¹⁰ Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

¹¹ Decreto-Lei 2208/97 e Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional: Parecer CNE/CEB n.16/99, Resolução CNE/CEB n.04/99 e Referenciais Curriculares para a Educação Nacional.

valores são a essência desse conceito e são explicados pelo Parecer 16/99 como saberes, mais especificamente *saber*, *saber fazer* e *saber ser*.

No entanto, Ribeiro (2010) e Grabowski e Simionato (2009) apresentam outros olhares acerca de saberes. Os autores entendem que *conhecimento* é diferente de *saber* e com ele não se confunde. Ainda que, muitas vezes, *saber* seja utilizado como sinônimo de *conhecimento científico*, há de se reconhecer que existem outras formas de *conhecimento*,¹² enquanto o *saber* é sempre único do sujeito.

Da mesma forma, os autores compreendem que *saber ser* extrapola *valores*, pois pode ser associado a outros aspectos (sociais, pessoais e subjetivos). Também o *saber fazer* extrapola *habilidades*, pois esta se relaciona apenas à prática do trabalho. Já o *saber fazer* também pode estar “associado ao domínio de uma atividade, à experiência, à capacidade adquirida, à destreza, à aptidão e à habilidade” (RIBEIRO, 2010, p.322).

Para Grabowski e Simionato, os saberes são individuais e “[...] se constroem através da interação do sujeito em diferentes espaços de socialização, onde, na interação com os outros, constrói sua identidade pessoal e social” (2009, p.30).

Tal construção não é engessada, trata-se de um processo em constante mutação. Especificamente com relação ao saberes do trabalho, os autores dizem que estes se modificam constantemente, pois as situações exigem que os saberes específicos sejam gerados e baseados no processo de trabalho (GRABOWSKI; SIMIONATO, 2009). Assim, ainda que uma competência profissional inclua saberes construídos em contexto escolar de educação profissional, ela também inclui os específicos, que devem ser gerados no processo de trabalho.

Parte-se, então, do pressuposto que a educação profissional tem contribuído para a construção de saberes *para* o trabalho. Esses saberes, construídos por meio de um ensino formal e intencional, podem também ser entendidos como os saberes teóricos (que permitem conhecer o objeto) e processuais (que dizem respeito aos modos de fazer) e até mesmo como saberes práticos (diretamente ligados à ação) de Malglaive¹³ (1995).

Devido, contudo, às vivências experimentadas pelos sujeitos, os saberes podem deixar de ser *para* o trabalho e passar a ser saberes mobilizados *no* trabalho. Assim, e com base no que foi aqui tratado, este estudo pressupõe que os saberes construídos por meio das interações e da produção coletiva no ETC poderão ser integrados a processos e situações reais de trabalho dos alunos. Dessa forma, se modificarão de saberes *para* o trabalho em saberes mobilizados *no* trabalho.

2.3. O Editor de Texto Coletivo (ETC)

O ETC começou a ser desenvolvido no final de 2001. A necessidade de construção dessa ferramenta surgiu das dificuldades observadas na

¹² Ribeiro (2010) cita o conhecimento religioso, o filosófico, o senso comum etc.

¹³ Malglaive (1995) acrescenta um quarto saber: o saber-fazer, isto é, atos disponíveis já aprendidos e experimentados que, junto com os saberes práticos, formam os saberes de domínio da ação.

elaboração de trabalhos coletivos, principalmente em cursos à distância. Desse modo, suas funcionalidades foram planejadas, inicialmente, para promover a escrita coletiva (BEHAR *et al.*, 2006).

Campos *et al.* (2003) destacam que a tecnologia *groupware* tem como objetivo aumentar o potencial de grupos. Assim, ao englobar tecnologias que dão suporte a diferentes níveis de interação e oferecendo, ainda, compartilhamento no espaço de trabalho, o ETC configura-se como um *groupware* que pode dar apoio ao trabalho em equipe.

O Editor é desenvolvido dentro da filosofia do *Software Livre*,¹⁴ especificamente com a linguagem PHP. Utiliza o Sistema de Gerenciamento de Banco de Dados (SGBD) relacional MySQL e o servidor *Web Apache*, ambos com código fonte aberto. Além disso, possui tecnologias voltadas ao cliente, como *JavaScript*,¹⁵ *Dynamic HTML*¹⁶ e *Cookies*,¹⁷ entre outras (BEHAR *et al.*, 2004; 2006).

Desde sua primeira versão, o ETC vem sendo utilizado em diferentes cursos e disciplinas de graduação e pós-graduação. Com base nessas experiências, foram feitas alterações no ambiente de modo a sanar as dificuldades encontradas e, também, implementar sugestões baseadas na prática dos alunos e professores.

Em 2009 começou a ser desenvolvida uma nova versão do editor, com novas funcionalidades de interação, novo logotipo e nova interface. Uma das mudanças mais significativas relaciona-se à edição. A edição por parágrafos sempre foi o diferencial do ETC em relação a outros editores. No entanto, na versão atual não há uma página de visualização e outra de edição, há apenas uma página, na qual o texto pode ser visto em sua integralidade e ser editado.

Utilizando-se de classificações¹⁸ propostas por Campos *et al.* (2003), pode-se dizer que a atual versão do ETC conta com mais funcionalidades, inclusive de interação, que a versão anterior. Foi implementado um sistema de Correio Eletrônico (*Mensagem*), e o Compartilhamento de Informações (*Biblioteca*) tornou-se mais eficiente ao contar com novos recursos de filtragem e listagem. Os Sistemas de Conferência foram ampliados, não só oferecendo novos recursos de edição nos fóruns, como também proporcionando a conversa instantânea por meio da ferramenta *Comunicador*. Além disso, o Sistema de coautoria ficou muito mais funcional com retirada da edição por

¹⁴ Propicia que qualquer pessoa possa utilizá-lo, bem como contribuir com o código fonte ou adaptá-lo às suas necessidades (BEHAR *et al.*, 2004).

¹⁵ Linguagem de programação.

¹⁶ *Dynamic HTML*, ou *DHTML*, é a união das tecnologias *HTML*, *Javascript* e uma linguagem de apresentação, como folhas de estilo *CSS* aliada a um Modelo de Objeto de Documentos, para permitir que uma página *Web* seja modificada dinamicamente na própria máquina cliente, sem necessidade de novos acessos ao servidor *web* (UAI).

¹⁷ Grupo de dados trocados entre o navegador e o de páginas, colocado num arquivo de texto criado no computador do utilizador.

¹⁸ São duas as classificações que esses autores propõem. A primeira refere-se às aplicações *groupware* segundo o conjunto de funcionalidades que oferecem ou em relação ao tipo de interação ou atividade que apoiam. A segunda classificação é quanto ao grau de interação – pequeno, médio ou grande – na qual se observa o uso de uma das tecnologias ou a combinação delas.

parágrafos; com a visualização e edição de texto no mesmo espaço; e com o maior número de funcionalidades de formatação de texto.

Supõe-se, portanto, que o grau de interação do ETC possa ser considerado grande, uma vez que o editor oferece diferentes ferramentas de comunicação síncrona e assíncrona que permitem interações mais pessoais (CAMPOS *et al.*, 2003). Pela mesma razão, espera-se que o ETC possa dar apoio ao trabalho em equipe.

3. ANÁLISE DOS DADOS

Como estratégia de pesquisa, utilizou-se o estudo de *casos múltiplos* (YIN, 2005). Durante e após a realização de um curso de extensão¹⁹ foram coletados dados por meio de entrevista semi-estruturada, grupo focal e observação (das ações e registros dos alunos no ambiente ETC). O processo de categorização baseou-se em Moraes (1999), e as categorias de análise passam a ser descritas a seguir.

3.1. Categoria Trabalho em Equipe

Esta categoria buscou, inicialmente, compreender as razões pelas quais os alunos tinham interesse em desenvolver a competência para o trabalho em equipe. No que tange a esta questão, a pesquisa mostrou que nem sempre a lucratividade e competitividade é que regem os interesses de organizações e trabalhadores.

Por um lado, se confirmou a lógica que, se as empresas utilizam as equipes como forma de organização do trabalho, é natural que os trabalhadores desejem desenvolver tal competência a fim de se inserir e se manter no mercado de trabalho ou mesmo crescer profissionalmente. Na contramão dessa lógica, a pesquisa encontra sujeitos que não buscam nenhum tipo de retribuição material. Esses sujeitos buscam trabalhar em equipe porque essa forma de organização do trabalho pode lhes proporcionar maior aprendizado, a convivência com o outro e a possibilidade de realizar um trabalho de qualidade.

A partir de visitas às empresas e entrevistas com os sujeitos, a pesquisa identificou situações de “discurso de trabalho em equipe”. Nesse sentido, há foco no produto final, ou seja, em um determinado objetivo. No entanto, o trabalho é individualizado, fragmentado, e há pouca interação entre as pessoas, as quais apenas compartilham informações. A pesquisa sugere identificar essas coletividades como *pseudoequipes*.

Dentre as empresas visitadas,²⁰ a pesquisa identificou 4 (quatro) situações de *pseudoequipes* e apenas 1 (uma) de *equipe*. A coletividade identificada como *equipe* aparece então como uma coletividade em que há diálogo, negociação, cooperação, atenção ao outro e ao processo de trabalho, características constantes do QUADRO 1.

¹⁹ O curso *A Competência para o Trabalho em Equipe* ocorreu na modalidade semipresencial, com 3 aulas presenciais e 2 aulas à distância.

²⁰ Foram visitadas 6 empresas. No entanto, em uma das empresas não foi identificada nenhuma situação de trabalho em grupo nem em equipe.

3.2. Categoria Competência e Saberes

Ainda em busca de dados que pudessem contribuir para atingir o objetivo da pesquisa, se fez necessário compreender as concepções dos sujeitos acerca de competência. Nesta perspectiva, os sujeitos mostram indícios de que aceitam pacificamente como deles a responsabilidade de se inserir ou se manter no mercado de trabalho (“o sujeito é que não buscou desenvolver as competências, por isso está desempregado”). Da mesma forma, identificam o “ser competente” com atingir metas e resultados (para a empresa). E, por fim, aceitam a competição entre colegas e a valorização do individualismo.

Ainda com relação às competências, era necessário compreender em que contexto pode ocorrer o desenvolvimento de uma competência. Para os sujeitos entrevistados, quem tem dificuldade para trabalhar em equipe tem no próprio local de trabalho a possibilidade de construir saberes e desenvolver tal competência, pois é ali que a situação se configura e que a competência se faz necessária.

Mobilizar uma competência para o trabalho em equipe pressupõe a construção de saberes. Fez-se necessário, portanto, compreender quais os saberes necessários ao trabalho em equipe. O intuito era também observar se esses saberes poderiam ser construídos em contexto escolar. A análise dos dados mostrou que os saberes necessários ao trabalho em equipe são saberes específicos das situações de trabalho, impossíveis de serem “presumidos” e, portanto, prescritos.

No entanto, também há evidências de saberes de conteúdo intelectual como necessários ao trabalho em equipe. Segundo os sujeitos pesquisados, para trabalhar em equipe também é preciso construir saberes relacionados à área de atuação. Ou seja, saberes que contribuam para o funcionamento do trabalho, como os referentes ao domínio da informática e os construídos nos diferentes níveis de escolarização.

Compreende-se, assim, que para mobilizar a competência para o trabalho em equipe é preciso construir saberes específicos das situações de trabalho, os quais não podem ser prescritos, e saberes teóricos, os quais podem ser construídos em contexto escolar.

3.3. Categoria Editor de Texto Coletivo

Destaca-se, primeiramente, que o ETC (Editor de Texto Coletivo) sustentou plenamente os movimentos desta investigação. Ainda que muitas ferramentas tenham apresentado falhas durante a realização do curso de extensão, estas não impediram nem a interação nem a realização do trabalho em equipe. Cabe ressaltar que, da mesma forma que o ETC contribuiu para a pesquisa, esta contribuiu para o ETC, pois depoimentos e avaliações dos alunos usuários colaboraram efetivamente para levantar indicadores que permitiram aprimorar o Editor.

A análise dos dados mostra que as interações ocorridas por meio da ferramenta Fórum ofereceram condições aos sujeitos de construir saberes. Nesse sentido, as evidências são de que esses saberes são de conteúdo intelectual.

QUADRO 2 - Comparativo entre equipes formadas no ETC e nas situações reais de trabalho

SUJEITO EMPRESA/INSTITUIÇÃO	COLETIVIDADE FORMADA NO ETC	COLETIVIDADES FORMADAS NOS LOCAIS DE TRABALHO
Equipe 1 Unidade-caso: Ana – Empresa de telefonia móvel	Equipe →	Pseudoequipe (trabalham em grupo, segundo o sujeito; trabalham em equipe, segundo a empresa)
Equipe 2 Unidades-caso: Rot – Bancada de partido político na Assembleia Legislativa Aici – Empresa de atacado e varejo de suprimentos industriais	Equipe → →	(Pseudo) Equipe – o trabalho é realizado de forma individual Fragmentada (Pseudo) Equipe – idem, o importante é atingir os objetivos
Equipe 3 Unidade-caso Aier – Empresa que presta serviços de recarga e conserto de impressoras	Não trabalhou na equipe	(Pseudo) Equipe O importante é trabalhar para buscar resultados
Equipe 4 Unidades-caso: Ari – Instituição pública estadual voltada para a capacitação de pessoas com necessidades especiais Zita - Instituição pública municipal voltada para a educação de pessoas com transtornos globais	Não formaram uma equipe → →	Não se trabalha em equipe Equipe

Fonte: Elaborado pelos autores.

Com relação ao espaço de trabalho, as evidências mostram que o Sistema de Coautoria do ETC oferece condições de realização de um trabalho em equipe. Essa vivência de equipe no ETC proporcionou aos sujeitos a oportunidade de construir saberes práticos (resultantes da ação). Da mesma forma, possibilitou aos sujeitos articular e relacionar os saberes de domínio da ação com os saberes teóricos, construindo um terceiro saber, qual seja, o que relaciona e articula os anteriores.

A análise mostra, ainda, que articular saberes de conteúdo intelectual e de domínio da ação, entendendo-os como teoria e prática, não significa desenvolver uma competência. A articulação desses saberes, como dito anteriormente, gerou um novo saber. Este traduzido pelos alunos como “ver/perceber/aprender algo”.

A compreensão que se tem até o momento é: a) que o ETC, enquanto tecnologia *groupware*, pode promover e apoiar o trabalho em equipe; b) que,

a partir dessa promoção e desse apoio, ou seja, por meio da vivência como participante de equipe no ETC e por meio das trocas efetuadas no Fórum, os sujeitos constroem e articulam diferentes saberes; c) que tais saberes referem-se àqueles de conteúdo intelectual, mas também aos de domínio da ação.

A pesquisa verificou ainda as atuações dos sujeitos e de suas equipes no ETC e as relacionou com as equipes que esses mesmos sujeitos formam em seus locais de trabalho. A análise desses dados aponta para duas alternativas: uma em que não é possível a transposição de saberes, e outra em que essa transposição é possível, mas o saber transposto não é colocado em ação.

Além disso, ainda que haja uma transposição de saberes de uma dada situação para outra, esses saberes precisam entrar em ação, misturar-se, combinar-se, integrarem-se com outros saberes. Só assim deixam de ser saberes *para* e se transformam em saberes mobilizados *no* trabalho em equipe.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, são apresentadas as considerações a que esta pesquisa chegou. Em primeiro lugar, destaca-se que, ainda que existam saberes que possam ser construídos em diferentes níveis de escolarização e mobilizados no trabalho em equipe, estes saberes não bastam para que o sujeito mobilize uma competência. Para mobilizar uma competência para o trabalho em equipe em dada situação é preciso, ainda, os saberes específicos dessa situação. Estes são construídos no processo de trabalho, não podendo ser prescritos em contexto de escola de educação profissional.

Assim, ainda que haja intencionalidade por parte dos professores de possibilitar aos alunos o desenvolvimento de uma competência profissional, existem outros fatores que ultrapassam tal intencionalidade. Com relação ao ETC, ainda que ele promova e apoie o trabalho em equipe, oferecendo aos sujeitos um espaço em que seja possível a construção de saberes, existem outros fatores que influenciarão na mobilização desses saberes em uma situação real de trabalho em equipe.

Como sugestão de trabalhos futuros, podem ser investigadas as possíveis contribuições de diferentes recursos informáticos para o desenvolvimento de outras competências profissionais. Essas investigações poderão então confirmar que, *ainda que* seja possível construir saberes em escolas de educação profissional, isso não significa que eles serão mobilizados, articulados ou colocados em ação no desempenho de atividades requeridas pelas situações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BEHAR, Patrícia Alejandro *et al.* ETC: Uma Proposta de Editor de Texto Coletivo na Web. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE INFORMÁTICA EDUCATIVA, 7., 2004, México. **Actas...** Disponível em: <<http://www6.ufrgs.br/limc/escritacoletiva/pdf/etc.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2011.

_____. *et al.* Escrita Coletiva: o potencial de um *Groupware* via *Web*. **Renote** - Revista Novas Tecnologias na Educação, Porto Alegre, v.4, n.1, jul. 2006.

- BEJARANO, V. C. *et al.* Como formar equipes com o equilíbrio ideal de personalidades e perfis pessoais: a teoria e as ferramentas de Meredith Belbin. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA - COBENGE, 33., **Anais...** Campina Grande, 2005. p.1-12.
- BRASIL. **Parecer CNE/CEB n.16/99**, de 5 de outubro de 1999. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Disponível em: <www.portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/PCNE_CEB16_99.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2010.
- CAMPOS, F. C. A. *et al.* **Cooperação e aprendizagem on-line**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- CASTRO, José Nivalde; ROSENAL, Rubens; ARAÚJO, Viviane. Educação a Distância e Construção de Competências: Desafios na Cultura Corporativa. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.33-41, set.-dez. 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, São Paulo, n.139, p.49-53, set. 2009.
- DELORS, Jacques (Org.). **Educação**: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. Lisboa: UNESCO/Asa, 1996.
- DELUIZ, N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.27, n.3, 2001.
- FERRETTI, C. J. Educação para o trabalho. In: FERNANDES, Reynaldo (Org.). **O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI**. São Paulo, SP: LTr, 1995.
- FRIGOTTO, G. A Relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica. In: MOLL, Jaqueline (Org.). **Educação Profissional e Tecnológica no Brasil Contemporâneo**: Desafios, tensões e possibilidades. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. A Gênese do Decreto n.5.154/2004: um debate no contexto controverso da democracia restrita. In: _____ (Org.). **Ensino Médio Integrado**: concepções e contradições. São Paulo: Cortez, p.21-56.
- GRABOWSKI, G.; SIMIONATO, M. F. Saberes: Ousadias Reflexivas. In: SIMIONATO, M. F. (Org.). **Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional** [recurso eletrônico]. Novo Hamburgo: Feevale, 2009. 129p.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. **A força e o poder das equipes**. São Paulo: Makron, 1994.
- MALGLAIVE, G. **Ensinar Adultos**. Porto: Porto Editora, 1995.
- MANFREDI, S. M. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.
- MONTEIRO, J. K. *et al.* Habilidade para trabalhar em equipe. **Aletheia**, Canoas, n.16, p.7-14, 2002.
- MORAES, R. Análise de Conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, n.37, 1999.
- PREISLER, A. M.; BORBA, J. A.; BATTIROLA, J. C. Os tipos de personalidade humana e o trabalho em equipe. **Rev. PEC**, Curitiba, v.2, n.1, p.113-126, jul. 2001/jul. 2002.
- RIBEIRO, J. A. R. R. Saberes (verbetes). In: CATTANI, A.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia** - versão ampliada. Porto Alegre: Zouk, 2010.
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter**: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 10.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.
- UAI MÍDIA DIGITAL. Base de conhecimentos. Disponível em: <<http://base.uaisys.com/glossary.php>>. Acesso em: 20 jun. 2011.
- VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v.20, n.3, 2008.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso**: Planejamento e Métodos. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.